

Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi

Mehtap TAN¹

Hatice POLAT²

Zümrüt AKGÜN ŞAHİN³

ÖZET

Bu araştırma, Sağlık Bakanlığına bağlı Devlet Hastanelerinde çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma Mayıs- Haziran 2009 tarihleri arasında Erzurum il merkezindeki Sağlık Bakanlığına bağlı Devlet Hastanelerinde çalışan araştırmaya katılmayı kabul eden 312 servis hemşiresi ve sorumluları ile yürütülmüştür.

Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, çalışma ortamına ait veriler için Çalışma Ortamı Ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede yüzdellik, puan ortalamaları, t testi, varyans analizi ve Kruskal-Wallis analizi uygulanmıştır.

Çalışma Ortamı Ölçeği puan ortalaması 87.19 ± 11.35 olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyutu puan ortalamaları, kurum kalite yönetimi 21.14 ± 3.89 , fiziksel kaynaklar 9.14 ± 1.75 , mesleki ilişkiler 13.70 ± 1.98 , personel korkuları 24.71 ± 6.86 , iş doyumu 18.49 ± 11.35 olarak bulunmuştur.

Olumlu çalışma ortamlarının sağlık personelinin performansını ve verilen hizmetin kalitesini desteklemesinin yanı sıra hasta sonuçları üzerinde de olumlu etkisi olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Hastane, Çalışma Ortamı.

1 Doç. Dr. ,Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İç Hastalıkları Hemşireliği AD

2 Araş. Gör., Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İç Hastalıkları Hemşireliği AD, haticeduyar@mynet.com

3 Araş. Gör. Kafkas Üniversitesi Kars Sağlık Yüksekokulu

Assessing Perception of Nurses Regarding Work Environments

ABSTRACT

This descriptive study was conducted to determine perceptions of nurses, who were working at State Hospitals of Health Ministry, regarding work environment. The study was carried out with 312 unit nurses and unit charge nurses, who worked at State Hospitals of Health Ministry in city center of Erzurum between May 2009 and June 2009 and accepted to participate in the study.

Personal Information Form and Work Environment Scale were used to collect data of the study. Percentage, score means, t test, analysis of variance and Kruskal-Wallis test were used to conduct statistical analysis.

Mean score of Work Environment Scale was found to be 87.19 ± 11.35 . Mean scores of sub-scales of the scale were as follows; mean score of the subscale Quality Management was 21.14 ± 3.89 , mean score of the subscale Physical Resources was 9.14 ± 1.75 , mean score of the subscale Professional Relationships was 13.70 ± 1.98 , mean score of the subscale Employee Fears was 24.71 ± 6.86 , and mean score of the subscale Job Satisfaction was 18.49 ± 11.35 .

Positive work environments shall have a positive effect on patient outcomes as well as supporting performance of healthcare personnel and the quality of the service rendered.

Key Words: Nursing, Hospital, Working Environment.

GİRİŞ

Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Çalışma ortamında yaşadıkları sorunlar, hemşireleri fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin, çalıştıkları kurumdan ayrılma isteği yaratacak bir iş ortamında bulunmaları hizmet kalitesini etkileyerek verimin azalmasına neden olmaktadır (Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1950 yılında iş sağlığını; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarını şeklinde tanımlamıştır (Parlar, 2008, Mollaoğlu ve ark., 2010, Dindar, 2004, ILO/WHO, 1950). Başka insanlara sağlık hizmeti götüren hemşirelerin tam bir iyilik halinde olmaları ve bu iyilik halinin korunması daha da önem taşır (Ergüney ve ark., 2001). Bununla paralel olarak Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) 2006 temasını “Güvenli Ortam-Güvenli İstihdam” üzerine oluşturmuş ve 2007 temasını da “Pozitif Uygulama-Çalışma Ortamı” üzerine odaklamıştır.

Hastanelerde hemşireler, sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan sağlık personelidir. Hemşirelik çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelenmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır (Bilazer, 2004, ILO, 2001).

Sağlık çalışanlarının meslek riskleri ile karşılaşma olasılığı mesleğine, yaptığı işe, çalıştığı bölüme göre değişiklik göstermektedir. Hemşirelerin ise hastayla daha fazla zaman geçiren ve bakımlarını doğrudan yerine getiren kişi olmaları nedeniyle sağlık riskleri ile karşılaşma olasılıkları diğer sağlık personelinden daha yüksektir (Karwowski, 2005, Parlar, 2008, Mollaoğlu ve ark., 2010). Hemşirelik, uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, zaman baskısı, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, tekdüzelik ve fiziksel olarak kötü

iş koşulları (yer, sıcaklık ve ışıklandırma gibi) gibi stresle ilgili risk faktörlerini içermektedir. Bununla birlikte; tedavi uygulamaları sırasında, hizmet yoğunluğuna göre değişmek üzere uzun süre ayakta kalma, nöbetlerde uykusuzluk, beslenme düzensizlikleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Alçelik ve ark., 2005, Parlar, 2008). Bu nedenle sağlık çalışanı olan hemşirelerin çalışma ortamları ve çalışma koşullarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

MATERYAL VE METOD

Araştırma, tanımlayıcı nitelikte, Mayıs-Haziran 2009 tarihleri arasında Sağlık Bakanlığına bağlı Erzurum il merkezindeki 5 devlet hastanesinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini bu hastanelerde çalışan 435 hemşire oluşturmuş ve herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmadan evrenin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Verilerin toplandığı tarihler arasında hastanede çalışan, izinli veya raporlu olmayan, araştırmaya katılmayı kabul eden 312 servis hemşiresi ve sorumluları ile çalışma tamamlanmıştır.

Verilerin toplanmasında, Kişisel Bilgi Formu ve Çalışma Ortamı Ölçeği kullanılmıştır. Hemşirelerin yaklaşık 10-15 dakikalarını alan anket formları dağıtılarak, bir gün sonra anket formları araştırmacılar tarafından kliniklerden toplanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Erzurum İl Sağlık Müdürlüğünden resmi izin alınmıştır.

Kişisel Bilgi Formunda hemşirelerin; yaş, eğitim, çalışılan servis, servisteki görevi, kurumda çalışma süresi, bakım verdiği hasta sayısı ve çalışılan vardiya şeklini içeren 7 soru yer almaktadır.

Çalışma Ortamı Ölçeği (ÇÖÖ) (Work Environment Scale-WES): Blegen ve ark tarafından 2004 yılında geliştirilen ölçeğin, ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirliği Sezgin tarafından 2007 yılında yapılmıştır. Ölçek beş alt boyut olmak üzere toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte her bir ifade 1'den 5'e kadar puanlanmış ve her bir madde için; 1- "kesinlikle katılmıyorum", 2- "katılmıyorum", 3- "kararsızım", 4- "katılıyorum", 5- "tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçekteki 6 madde (9,12,14,17,18,20) kurum kalite yönetimini, 3 madde (8,13,15) fiziksel kaynakları, 4 madde (10,11,16,19) mesleki ilişkileri, 7 madde (1,2,3,4,5,6,7) personel korkularını, 6 madde ise (21,22,23,24,25,26) iş doyumunu tanımlamaya yönelik ifadeleri temsil etmektedir. Ölçekten en az 26, en fazla 130 puan alınabilmektedir. Ayrıca, beş alt boyuttan alınan toplam puan çalışma ortamı toplam puanını vermektedir. Ölçek puanı arttıkça çalışma ortamına ilişkin memnuniyet artmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Chronbach alfa değeri .79 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Tablo 1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri

Değişkenler	Sayı (Yüzde)
Yaş	
20-29	145 (46.5)
30-39	127 (40.7)
40 yaş ve üzeri	40 (12.8)
Eğitim Düzeyi	
Sağlık meslek lisesi	105 (33.7)
Önlisans	89 (28.5)
Lisans ve üstü	118 (37.8)
Çalışılan servis	
Dahiliye	209 (67.0)
Cerrahi	103 (33.0)
Kurumdaki Görevi	
Servis hemşiresi	250 (80.1)
Servis Sorumlu hemşire	62 (19.9)
Kurumda çalışma süresi	
1-5 yıl	205 (65.7)
6-10 yıl	77 (24.7)
11 yıl ve üzeri	30 (9.6)
Günlük bakım verdiği hasta sayısı	
1-20	94 (30.1)
21-40	155 (49.7)
41 ve üzeri	63 (20.2)
Çalışılan vardiya şekli	
Gündüz	133 (42.6)
Gece	68 (21.8)
Karma	111 (35.6)
Toplam	312 (100)

Hemşirelerin yaş ortalaması 31.25 ± 6.64 bulunmuştur. Hemşirelerin %37.8'inin lisans ve lisans üstü mezunu, %67'sinin dahiliye servislerinde, %80.1'inin servis hemşiresi olarak çalıştığı, %65.7'sinin kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl, %49.7'sinin 21-40 hastaya bakım verdiği, %42.6'sının gündüz vardiyasında çalıştığı saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2. Çalışma Ortamı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamaları

Çalışma Ortamı Ölçeği Alt Grupları	Min.	Max.	Puan Ortalamaları
Kurum kalite	9	28	21.14±3.89
Fiziksel kaynaklar	4	14	9.14±1.75
Mesleki ilişkiler	6	18	13.70±1.98
Personel korkuları	7	35	24.71±6.86
İş doyumu	6	30	18.49±3.68
Toplam	47	115	87.19±11.35

Hemşirelerin Çalışma Ortamı Ölçeğine ait toplam puan ortalaması 87.19 ± 11.35 olarak bulunurken, kurum kalite alt boyutuna ait puan ortalaması 21.14 ± 3.89 , fiziksel kaynaklar alt boyutuna ait puan ortalaması 9.14 ± 1.75 , mesleki ilişkiler alt boyutuna ait puan ortalaması 13.70 ± 1.98 , personel korkuları alt boyutuna ait puan ortalaması 24.71 ± 6.86 ve iş doyumu alt boyutuna ait puan ortalaması 18.49 ± 3.68 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine göre Çalışma Ortamı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı

Demografik özellikler	Kurum yönetimi	Fiziksel kaynaklar	Mesleki ilişkiler	Personel korkuları	İş doyumu	Çalışma Ortamı Ölçeği Puan Ortalamaları
Yaş						
20-29	21.05±3.55	9.17±1.73	13.44±1.93	24.03±6.53	18.52±3.19	86.21±9.30
30-39	21.55±3.83	9.15±1.79	14.02±1.85	26.21±6.47	18.40±3.67	89.34±11.34
40 yaş ve üzeri	20.20±5.03	9.05±1.72	13.63±2.40	22.43±8.23	18.63±5.16	83.93±16.19
	F: 1.929 df:2 p>0.05	F: 0.069 df:2 p>0.05	F:3.015 df:2 p=0.05	F:6.191 df:2 p<0.01	F:0.069 df:2 p>0.05	F:4.581 df:2 p<0.05
Eğitim						
SML	20.55±4.54	9.00±1.75	13.71±2.31	24.90±7.77	18.28±4.02	86.47±13.66
Önlisans	21.67±3.39	8.95±1.87	13.85±1.79	25.74±6.31	18.57±3.95	88.77±10.49
Lisans ve üstü	21.29±3.56	9.39±1.65	13.59±1.78	23.85±6.30	18.60±3.17	86.72±9.59
	F:2.077 df:2 p>0.05	F: 2.045 df:2 p>0.05	F:0.407 df:2 p>0.05	F:1.977 df:2 p>0.05	F:0.238 df:2 p>0.05	F: 1.137 df: 2 p>0.05

Tablo 3. Devamı

Demografik özellikler	Kurum yönetimi	Fiziksel kaynaklar	Mesleki ilişkiler	Personel korkuları	İş doyumu	Çalışma Ortamı Ölçeği Puan Ortalamaları
Çalışılan servis	20.65±4.32	9.15±1.81	13.69±2.22	25.06±7.15	18.33±4.02	86.89±12.72
Dahiliye	22.15±2.54	9.13±1.62	13.73±1.34	24.00±6.18	18.80±2.87	87.80±7.87
Cerrahi	t: -3.240	t:0.127	t:-0.164	t: 1.288	t: -1.041	t: -,663
	p<0.01	p>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05
Kurumdaki Görevi	20.98±3.91	9.16±1.76	13.58±2.06	24.47±6.79	18.24±3.70	86.44±11.17
Servis	21.79±3.79	9.08±1.70	14.19±1.50	25.68±7.09	19.48±3.47	90.23±11.63
hemşire	t: -1.464	t: 0.319	t: -2.203	t: -1.240	t: -2.400	t: -2,372
Sorumlu hemşire	p>0.05	p>0.05	p<0.05	p>0.05	p<0.05	p<0.05
Kurumda çalışma süresi	21.23±3.63	9.21±1.70	13.61±1.94	24.49±6.75	18.44±3.36	86.99±10.10
1-5 yıl	21.64±4.12	8.97±1.88	14.14±1.87	26.23±6.80	18.97±3.97	89.96±11.47
6-10 yıl	19.27±4.55	9.13±1.76	13.17±2.32	22.30±7.00	17.56±4.79	81.43±16.20
11 yıl ve üzeri	F: 4.252	F: 0.507	F:3.267	F:3.932	F:1.636	F: 6.406
	df:2	df:2	df:2	df:2	df:2	df: 2
	p<0.05	p>0.05	p<0.05	p<0.05	p>0.05	p<0.01
Günlük bakım verdiği hasta sayısı	21.38±3.38	9.03±1.79	13.95±1.91	25.01±3.44	18.42±3.44	87.80±10.03
<20	21.37±4.11	9.20±2.30	13.85±1.99	24.39±7.56	18.56±3.44	87.36±12.37
21-40	20.23±3.98	9.17±1.91	12.98±1.89	25.06±5.62	18.39±4.55	85.86±10.61
>41	F:2.158	F: 0.280	F:5.441	F:0.345	F:0.063	F: 0.586
	df:2	df:2	df:2	df:2	df:2	df: 2
	p>0.05	p>0.05	p<0.01	p>0.05	p>0.05	p>0.05
Çalışılan vardiya şekli	21.13 4.26	9.25 1.76	13.89 2.07	25.53 6.89	18.45 4.02	88.26±12.89
Gündüz	20.90 3.96	9.26 1.60	13.53 2.03	24.48 7.38	18.64 4.15	86.82±11.64
Gece	21.32 3.37	8.95 1.82	13.58 1.80	23.86 6.40	18.42 2.88	86.13±8.91
Karma	F: 0.245	F: 1.109	F: 1.117	F: 1.850	F: 0.084	F: 1.119
	P>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05	p>0.05

Hemşirelerin çalıştıkları servis ve çalışma süreleri ile kurum yönetimi alt boyutuna ait puan ortalamaları, yaşı, görevi ve çalışma süresi, günlük bakım verdiği hasta sayısı ile mesleki ilişkiler alt boyutuna ait puan ortalamaları, yaş, kurumda çalışma süresi ile personel korkuları alt boyutuna ait puan ortalamaları, görevi ile iş doyumu alt boyutuna ait puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo3, p<0.05).

Hemşirelerin yaşı, görevi ve kurumda çalışma süresi ile Çalışma Ortamı ölçeğine ait toplam puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (Tablo3, $p<0.05$). Hemşirelerin eğitimi, çalışılan servis, günlük bakım verdiği hasta sayısı ve çalışılan vardiya şekli arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir (Tablo 3, $p>0.05$).

TARTIŞMA

Araştırma sonucunda hemşirelerin Çalışma Ortamı Ölçeği puan ortalaması 87.19 ± 11.35 (Min;47, Max;115) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin puan ortalamalarının yüksek olması çalışma ortamını olumlu olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Olumlu çalışma ortamları yalnızca hemşireleri değil, diğer sağlık bakım çalışanlarını da etkilemekte ve hizmetlerde mükemmelliği desteklemekte ve en nihayetinde hastalarla ilgili olarak elde edilen sonuçları iyileştirmektedir. Olumlu çalışma ortamlarının sağlık hizmeti, sağlık çalışanlarının performansı, hasta sonuçları ve yenilikler üzerindeki yararlı etkileri kaydedilmiştir (Baumman 2007). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır.

Çalışma ortamı ölçek puan ortalamaları hemşirelerin yaşları ile karşılaştırılmasında 30-39 yaş grubuna ait mesleki ilişkiler, personel korkuları ve toplam puan ortalaması yüksek olup aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Mollaoğlu ve ark (2010) çalışmasında 30-39 yaş grubu hemşirelerin personel korkuları (ilaç uygulamaya ilişkin) puan ortalamasını yüksek olarak bulmuştur. Sezgin (2007), Mollaoğlu ve ark. (2010) çalışmalarında 40-49 yaş grubundaki hemşirelerin mesleki ilişkiler puan ortalamalarını yüksek olarak bulmuşlardır. Bu sonuç yaşla birlikte olgunluğun ve mesleki tecrübe ile birlikte mesleki ilişkilerin gelişmesi ile ilişkilendirilebilir.

Hemşirelerin eğitim durumu ile Çalışma Ortamı Ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında ön lisans mezunu olan hemşirelerin kurum (kalite) yö-

netimi, mesleki ilişkiler ve personel korkuları alt boyutuna ait puan ortalaması daha yüksek olarak bulunmuştur. Lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin fiziksel kaynaklar ve iş doyumu puan ortalamaları yüksek olarak bulunmuştur. Sezgin (2007) çalışmasında lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin mesleki ilişkiler ve kurum yönetimi puan ortalamalarını yüksek olarak bulmuştur. Aştı (1993) çalışmasında lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin iş doyumunu yüksek bulmuştur. Yapılan diğer bazı çalışmalarda hemşirelerin eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunda azalma olduğu bulunmuştur (Çimen ve Şahin (2007), Arıkan ve ark (2006), Günaydın ve ark (2007). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin kurum yönetimi alt boyutuna ait puan ortalaması yüksek olup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Sorumlu hemşirelerin kurum yönetimi, mesleki ilişkiler, iş doyumu ve toplam puan ortalaması yüksek olarak bulunmuş olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 3). Mollaoğlu ve ark (2010) çalışmasında sorumlu hemşirelerin kurum kalite yönetimi, fiziksel kaynaklar ve mesleki ilişkiler puan ortalamasını yüksek olarak bulmuştur. Karamanoğlu (2009) çalışmasında sorumlu hemşirelerin mesleki iletişimini daha iyi değerlendirdiklerini saptamıştır. Çalışma ortamının olumsuz algılanması tükenmişliğe neden olduğu gibi olumlu algılanması ve iş ortamından memnun olma daha az duygusal tükenme yaşamalarını sağlayacaktır.

Hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile çalışma ortamı ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında kurum yönetimi, mesleki ilişkiler, personel korkuları ve toplam puan ortalaması 6-10 yıl çalışanlarda daha yüksek olup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Çalışmadan elde edilen bu sonuç deneyimin çalışma ortamı algısı üzerine olumlu etkisi olduğunu (Margall ve Duquette 2000, Meretoja ve ark 2004, Sezgin 2007) ve çalışma yılının artışına paralel olarak hemşirelerin profesyonelliğinin artmasını saptayan çalışmaların sonucu ile uyumlu bulunmuştur (Mollaoğlu ve ark 2010).

Hemşirelerin günlük bakım verdiği hasta sayısı ile çalışma ortamı ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında < 20 hastaya bakım veren hemşirelerin mesleki ilişkiler puan ortalaması yüksek olup aradaki fark istatistiksel olarak

anlamalı bulunmuştur. Fazla sayıda hastaya bakım veren hemşirelerin birbirleriyle yardımlaşmaları bunun olumlu mesleki ilişkilerin gelişmesine katkı sağladığını ancak hemşirelerin ilaç uygulama ilişkin korkularını hata yapma endişelerinin varlığı ile açıklanabilir. 21-40 hastaya bakım veren hemşirelerin fiziksel kaynak ve iş doyumu, 41 ve üzeri hastaya bakım veren hemşirelerin personel korkuları puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Sezgin(2007) çalışmasında 16-20 hastaya bakım veren hemşirelerin mesleki ilişkiler ve personel korkuları, 1-5 hastaya bakım veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamasını yüksek bulmuştur.

Gündüz çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutlarından mesleki ilişkiler, personel korkuları ve toplam puan ortalamaları gece çalışan hemşirelere göre yüksek olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Sezgin (2007) çalışmasında çalışılan vardiya ile kurum yönetimi mesleki ilişkiler, fiziksel kaynaklar ve personel korkuları arasında ilişki olmadığını bulmuştur. Vardiyalı, nöbetli çalışma, gece ve gündüz değişen saatlerde çalışma, biyolojik ritimleri, içsel fizyolojik saati ve dengeleri bozulan, yorgun, uykusuz bir hemşirenin çalışması hasta bakımını ve güvenliğini de etkiler (Bilazer ve ark 2008).

Araştırma sonuçlarına göre Erzurum il merkezi devlet hastanelerinde çalışan klinik ve sorumlu hemşirelerin çalışma ortamlarını olumlu değerlendirdikleri bulunmuştur. Hemşirelerin Çalışma ortamı algısını yaş, görev ve kurumda çalışma süresinin etkilediği belirlenmiştir. Sağlıksız çalışma ortamları hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlığını, ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri, düşük profesyonel statü, işyerinde sıkıntılı ilişkiler, profesyonel rolleri yerine getirmekteki sorunlar ve işyerindeki çeşitli tehlikelerle etkilemektedir. Uzun dönemli iş stresinin kişisel ilişkileri etkilediğini, hastalıktan ötürü iş devamsızlığını, çatışmaları, iş tatminsizliğini, iş bırakma oranını ve verimsizliği artırdığını düşünürsek daha olumlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması önemlidir. Olumlu çalışma ortamları hemşirelerin yanı sıra diğer sağlık bakım çalışanlarını da etkilemekte, hizmetlerde mükemmelliği desteklemekte ve hastalarla ilgili daha olumlu sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- **Alçelik A, Deniz F, Yeşildal N, Mayda AS, Şerifi BA (2005).** AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(2): 55-65.
- **Arıkan, F, Gökçe Ç, Özer ZC, Köksal CD (2006).** İş doyumunu ve hemşirelik. Hemşirelik Forumu, Ocak-Nisan, 4-10.
- **Aştı N (1993).** Çalışan hemşirelerin iş günü kaybı nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- **Baumann A. ICN çeviri metni.** Olumlu Çalışma Ortamları. <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/Upload/dosyalar/ICN%20CEVİRİ%20METNİ.doc> (26.04.2011)
- **Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E (2008-Aralık)** 7 Gün-24 Saat/ Hasta Başında Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Türk Hemşireler Derneği, Ankara.
- **Blegen A.M, Vaughn T, Pepper G, Vojir C, Stratton K, Boyd M ve ark (2004).** Patient and staff safety: Voluntary reporting. American Journal of Medical Quality, 19 (2), 67-73.
- **Çimen M ve Şahin İ (2000).** Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. Güz: Cilt-5 Sayı-4
- **Ergüney S, Tan M, Sivrikaya S, Erdem N (2001).** Hemşirelerin karşılaştıkları mesleki riskler. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 4 (1), 63-73.
- **Günaydın N, Şengel Ö, Sağlam G, Üşüksoy G, Karakaya Ö.** İzmir 600 Yataklı Mevki Asker Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi.
- **Karamanoglu A, Özer FG, Tugcu A. (2009).** “Denizli ilindeki Hastanelerin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Profesyonelliklerinin Değerlendirilmesi”, Fırat Tıp Dergisi, 14(1): 12-17.
- **Karwowski W, Jang RL, Rodrick D, Peter MQ (2005).** Self-Evaluation of Biomechanical Task Demands, Work Environment and Perceived Risk of Injury by Nurses: A Field Study. Occupational Ergonomics, 5: 13- 27.
- **Kebapçı A, Akyolcu N (2011).** Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi, 11(2):59-67.

- **Margall, M., Duquette, A. (2000).** “Working Environment in a University Hospital Nurses’ Perceptions”, *Enfermeria Intensiva*, 11(4):161-169.
- **Meretoja, R., Leino-Kilpi, H., Kaira, A.M. (2004).** “Comparison of nurse competence in different hospital work environments”, *Journal of Nursing Management*, 12: 329-336.
- **Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ (2010).** Hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:15, 17-30.
- **Dindar İ, İşsever H, Özen M (2004).** Edirne Merkezindeki Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerde İş İle İlgili Rahatsızlıklar ve Konulan Tanılar. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 7(1): 59-63.
- **Parlar S (2008).** Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6) 547-554
- **Sezgin B (2007).** *Kalite belgesi alan hastanelerde çalışma ortamı ve hemşirelik uygulamalarının hasta ve hemşire güvenliği açısından değerlendirilmesi.* İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul.
- http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170174 (28.01.2012) Definition of occupational health adopted by the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health (1950)